

d'un représentant (délégué syndical, conseiller juridique). Toutes les enquêtes doivent être menées de façon équitable et objective.

- (h) Dans les cas d'infractions graves, il pourra s'avérer nécessaire de suspendre l'employé en attendant les résultats de l'enquête. Toutefois, cette mesure devra être prise après consultation de la Direction des relations de travail.
- (i) Lorsqu'on envisage un rappel ou une réaffectation d'un employé pour des raisons liées à la discipline, le gestionnaire compétent doit au préalable prendre l'avis de la direction de l'affectation du personnel concernée et de la Direction des relations de travail (voir la partie 5 (d)).
- (j) Un comité de discipline composé de hauts fonctionnaires a été créé pour examiner les cas d'infraction particulièrement délicats ou graves. Le cas échéant, les résultats de l'examen et les recommandations du Comité sont communiqués au sous-secrétaire. 1*

En outre, le Comité étudiera périodiquement les mesures disciplinaires prises à l'endroit des employés pour s'assurer que les normes du Ministère sont appliquées équitablement et uniformément à tous.

4. DELEGATION DE POUVOIRS

Le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires est délégué comme suit:

- (a) Réprimandes verbales et écrites - Tous les superviseurs et gestionnaires chargés entre autres de préparer les appréciations du rendement.
- (b) Suspension jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables ou pénalité financière équivalente - Les gestionnaires chargés de la première étape de la procédure de règlement des griefs et leurs supérieurs.
- (c) Suspension de plus de 10 jours ouvrables ou pénalité financière équivalente

(i) USS, DMT, DMC (ii) TFB, UGB, LGB, SFB, MCB, ACB, PGB, EFB, RGB, IFB, CCB, GGB, XDX, JCX, FPR, 2*

- d) Congédiement